

**„Mehr drinnen, mehr draußen?“ - Arbeitsmarktintegration und Arbeitsmarktdiskriminierung in Deutschland 2015. Diskussion zu einem gespaltenen Arbeitsmarkt in einer zunehmend gespaltenen Gesellschaft.**

**Thementisch „Arbeitsmarkt“ im Rahmen des Fachtags des Netzwerks diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz, Mainz 18.9.2015**

**1) An der Oberfläche alles gut?**

- „Unsere Wirtschaft ist stark, unser Arbeitsmarkt robust“ (Bundeskanzlerin Angela Merkel im Rahmen der Generaldebatte zum Haushalt am 9.9.2015)
- Die Arbeitslosigkeit stagniert auf offiziell niedrigem Niveau. Im Juli 2015: 2,77 Mio. Arbeitslose = Quote von 6,3%
- Die Erwerbstätigkeit setzt ihren Aufwärtstrend fort, allerdings etwas abgeschwächt. Der Zuwachs im Jahr 2015 beträgt 270.000 Personen. Das Erwerbspersonenpotenzial wächst – vor allem infolge einer hohen Zuwanderung (IAB-Kurzberichte Arbeitsmarkt 2014/2015). Derzeit absolut 42,8 Mio. Erwerbstätige in Deutschland (Juli 2015).
- Zahlen werden sich vor. aufgrund des erleichterten Arbeitsmarktzugangs für Flüchtlinge und entsprechenden Arbeitslosigkeitsmeldungen deutlich verändern

**2) Gespaltenen Arbeitsmarkt auch durch polarisierende Arbeitsmarktpolitik?**

- Massiver Anstieg prekärer Beschäftigung (Teilzeitjob, Zeitarbeit, geringfügig oder befristete Beschäftigung): 1993 waren noch 4,4 Mio. Arbeitnehmer/innen atypisch beschäftigt - 2013 bereits 7,6 Millionen. Zunahme um 70%. (Daten aus: Antwort der Bundesregierung auf Anfrage der Linken-Fraktion April 2015)
- Lohnschere geht immer weiter auseinander: Seit Mitte der 1990er Jahre ist der Anteil der Unternehmen, die nach Tarif zahlen, von 60% auf mittlerweile 35% gesunken. Der Anteil der tarifgebundenen Beschäftigten fiel von 82 auf 62%. Im gleichen Zeitraum stiegen die Reallöhne inflationsbereinigt im oberen Fünftel um 2,5% während das Lohnniveau im unteren Fünftel um 2% zurückging. In den vergangenen 20 Jahren ist die Schere in der Bundesrepublik stärker auseinandergegangen als in den USA oder Großbritannien. (Quelle: Studie Bertelsmann Stiftung/ifo-Institut)
- Ziele der Arbeitsmarktinstrumentenreform vom April 2012:
  - Generelle Kürzung der Mittel von jährlich rund 2 Mrd. Euro ab 2015
  - „Individualisierung und Flexibilität“: z.B. durch Einführung der Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine. Der Sachstandsbericht der Evaluation der Arbeitsmarktinstrumente des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und dem IAB von 2011 hatte allerdings darauf hingewiesen, dass die Vergabe und Inanspruchnahme von Gutscheinen selektiv erfolgt und bei Personen mit Vermittlungshemmnissen (Langzeitarbeitslose, gering qualifizierte Migrant/innen) davon „eher abzusehen“ sei und diese durch zunehmende Konkurrenzen dadurch eher von „doppelter Selektion“ betroffen wären
  - Verwandlung von Rechtsansprüchen auf Kann-Leistungen im Ermessen der Vermittler/innen: z.B. Gründungszuschuss aus SGB III

- Seit 2010 43,6% weniger Förderhilfen für Langzeitarbeitslose, darunter 37% Menschen mit Migrationshintergrund (Antwort der Bundesregierung auf Anfrage der Linken-Fraktion April 2015)
- Deutlich höheres Armuts- und Arbeitslosigkeitsrisiko für bestimmte gesellschaftliche Gruppen: insbesondere Frauen, Migrant/innen, Behinderte, gering Qualifizierte, aus sozial benachteiligten Milieus mit schlechteren Bildungschancen

**Tendenz: Oben schneller vermitteln, unten wegbrechen lassen? Fördert die Arbeitsmarktpolitik die Spaltung des Arbeitsmarkts und der Gesellschaft?**

### **3) Arbeitsmarktpositionen und Arbeitsmarktdiskriminierung in Bezug auf verschiedene gesellschaftliche Gruppen**

#### **Frauen:**

- Anstieg der Erwerbsquote seit 2001 von 63,0% auf 72,4%
- Männliches Ernährermodell weiterhin weit verbreitet, ebenso „Mann Vollzeit – Frau Teilzeit“
- Frauenanteil in TOP-160 börsennotierten Unternehmen: 18,9% in Führungspositionen, in Vorständen nur 5,9%
- Gender-Pay-Gap: Frauen verdienen im Durchschnitt rund 22% weniger als Männer. In EU-27 nur in Österreich größer. 30% des Gap sind nicht auf Ausstattungseffekte zurückzuführen: Arbeitsmarkt- und Lohndiskriminierung
- Statistisches Bundesamt 2014:
  - 5,3 Mio. Frauen hatten lediglich Minijobs
  - 1,1 Mio. arbeiten unfreiwillig in Teilzeit
  - 700.000 stocken mit Hartz 4 auf
  - Zahl der vollbeschäftigten Frauen ist zwischen 2001-2014 um knapp 1 Mio. auf 7,5 Mio. zurückgegangen: Vollzeitquote damit von 55% auf 40%

#### **Menschen mit Handycaps:**

- Zahl der Menschen in Werkstätten für Behinderte ist in Deutschland gestiegen: derzeit rund 300.000. Nur 0,32% der Schüler/innen schaffen Weg auf allgemeinen Arbeitsmarkt
- Größere Wahrscheinlichkeit der Arbeitslosigkeit: Menschen mit anerkanntem Grad der Behinderung (GdB) von mehr als 50% sind etwa doppelt so oft arbeitslos wie Menschen ohne GdB. 2011: 14,8%, allgemein: 7,9%
- Gesetzliche Verpflichtung für öffentliche und private Arbeitgeber mit mehr als 20 Mitarbeiter/innen zur Beschäftigung von mindestens 5% Menschen mit GdB, sonst Ausgleichszahlungen: wird häufig unterlaufen, 37.500 Unternehmen beschäftigen keinen einzigen Menschen mit Behinderung. Diskussion um Erhöhung der Ausgleichszahlungen oder stärkere Sanktionen

**Menschen mit Migrationshintergrund:**

- Weiterhin doppelt so hohe Arbeitslosigkeit von Migrant/innen
- Schlechtere Arbeitsmarktpositionen auch bei höher qualifizierten: Hochschulabsolvent/innen aus Drittstaaten sind mit drei- bis fünfmal so hoher Wahrscheinlichkeit arbeitslos wie die Referenzgruppe ohne Migrationshintergrund. Unter hochqualifizierten Aussiedler/innen, Männern mit türkischem Migrationshintergrund, Frauen der 1. Generation aus dem ehem. Jugoslawien und Zugewanderten beiderlei Geschlechts aus dem Osten der EU liegt die Wahrscheinlichkeit mehr als doppelt so hoch. (Studie der Böckler-Stiftung Mai 2015)
- Insbesondere Neueinwanderer werden im Durchschnitt deutlich unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt: rund 1/3 gibt an, unterhalb ihres Qualifikationsniveaus zu arbeiten (IAB-Studie 2014)
- Laut der Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) und des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2013) wurde jeder zweite der 5.000 befragten Eingewanderten aufgrund seiner/ihrer Herkunft mindestens einmal diskriminiert: Vor allem bei Ämtern und Behörden sowie auf dem Arbeitsmarkt
- Testing-Studie des IZA (2010): Diskriminierungsrate von 14% der Bewerber/innen mit türkischem Namen, bei KMU 24%
- Bertelsmann Stiftung Studie „Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund“ (2015): Nur 15% der ausbildungsberechtigten Unternehmen stellen Azubis mit Migrationshintergrund ein. 60% der Unternehmen haben Vorbehalte aus Sorge vor Sprachbarrieren und kulturellen Unterschieden
- OECD lobt Deutschland wegen der rechtlichen Änderungen der letzten Jahre als eines der offensten Zuwanderungsländer der OECD, benennt aber auch:
  - viele Klagen über „Fachkräftemangel“, gleichzeitig wenig Öffnung und Aktivitäten für int. Arbeits- und Fachkräfte und Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund in KMU
  - Problem Arbeitsmarktdiskriminierung: Das geringere Qualifikationsniveau von Migrant/innen kann nur einen Teil der Unterschiede in der Beschäftigung erklären. Weitere wichtige Gründe sind Selektion aufgrund der sozialen Herkunft, fehlende Anerkennung von Abschlüssen und Diskriminierung: 2-3 mal so viele Bewerbungen für Bewerber/innen mit MigH bei gleicher Qualifikation

**Mehrfachbenachteiligung:**

Das Risiko von Armut oder Arbeitslosigkeit steigt bei Kombination der Benachteiligungsdimensionen deutlich an, z.B. für ältere behinderte Arbeitnehmer/innen oder junge Frauen mit türkisch/arabischem Migrationshintergrund und Kopftuch oder Kevin/Chantal aus Berlin-Marzahn

#### 4) Was tun? Einige Handlungsempfehlungen aus dem Bereich Antidiskriminierung zur Diskussion

- Förderung der Anwendung von anonymisierten Bewerbungsverfahren. Gesetzliche Verpflichtung für private und öffentliche Arbeitsgeber? Selbstverpflichtung der öffentlichen Arbeitgeber?
- Rechtliche Ebene: Verbesserung des AGG: weniger Ausnahmen, stärkere Sanktionen, echtes Verbandsklagerecht, Stärkung von Rechten und Ressourcen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)
- Selbstverpflichtung der öffentlichen Verwaltungen und der Arbeitsverwaltung zu Diversity und interkultureller Öffnung sowie deutlicher Mehrbeschäftigung von Menschen mit MigH und anderer unterrepräsentierter Gruppen auf allen Ebenen, auch Führungsebenen
- Von Positiven Maßnahmen zu Positiven Pflichten, orientiert an Modellen wie in UK oder Schweden:
  - Seit Anfang 90er Jahre sind in Schweden öffentliche und private Arbeitgeber mit mehr als 10 Beschäftigten verpflichtet, zur Förderung der Beschäftigung von Frauen „aktive Maßnahmen“ und „zielgerichtete Anstrengungen“ zu unternehmen, seit Ende 90er Aufweitung auf Migrant/innen

Elemente der Positiven Pflichten/Diversity-Aktionspläne:

- Gezielte Einstellung unterrepräsentierter Personengruppen
- Erstellung verbindlicher Diversity-Aktionspläne
- Alle 3 Jahre Analyse über Lohnunterschiede, Beschäftigungsbedingungen und –situationen (Diversity-Check). Entsprechende Überarbeitung der Aktionspläne mit Vorschlägen für konkrete Maßnahmen
- Kontrolle über bundesweites Netzwerk an Landes- und kommunalen Antidiskriminierungsstellen im Verbund mit ADS. Entsprechend deutliche Aufstockung von Stellen und Personal im Bereich Antidiskriminierung und Diversity des Bundes, der Länder und der Kommunen. Womöglich immer konsensorientiertes Vorgehen durch Mediation, Aushandlung und Konfliktvermittlung, zugleich aber auch Stärkung der Sanktionsrechte von Antidiskriminierungsstellen und Verhängung von ausreichenden Ausgleichszahlungen

**These für Plenum: Mehr Verbindlichkeit und Verantwortung erzielen durch den Übergang von freiwilligen Positiven Maßnahmen zu verpflichteten Positiven Pflichten bzw. Diversity Mainstreaming**

## UND IHRE AKTIONSVORSCHLÄGE?

### Ansprechpartner:

Andreas Merx, IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung/VIA Bayern

E-Mail: [andreas.merx@via-bayern.de](mailto:andreas.merx@via-bayern.de)

Tel. Berlin: 030 / 652 166 66

Web: <http://www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung.html>

